

Acordo Coletivo: Convenções e acordos coletivos prevalecerão sobre a legislação em pontos como jornada de trabalho, intervalo, plano de carreira, home office, licença maternidade e paternidade, trabalho intermitente e remuneração por produtividade, excluindo-se as determinações constitucionais.

Contribuição Sindical: O pagamento da contribuição sindical, que equivale a um dia de trabalho, não será mais obrigatório, exceto se previsto em Convenção ou Acordo Coletivo.

Férias: Trabalhador de qualquer idade poderá tirar suas férias em até três vezes, desde que com sua concordância e que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias e ao menos um dos outros dois tenham, no mínimo, 5 dias. As férias não poderão mais começar nos 2 dias que antecedem um feriado ou nos dias de descanso semanal. Contudo, o empregado estudante continua com prioridade nas férias em períodos coincidentes com o recesso escolar.

Homologação: Empregados com mais de um ano de serviço não mais precisarão homologar suas rescisões no Sindicato ou no Ministério do Trabalho, salvo se a própria Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo prever o contrário.

Jornada 12x36: Será permitida a jornada em um único dia de até 12 horas, seguida de descanso de 36 horas, para todas as categorias, desde que haja acordo ou convenção coletiva e que não seja ultrapassada a jornada semanal de 44 horas.

Intervalo: O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado por escrito, desde que tenha pelo menos 30 minutos em jornadas superiores a 6 horas e que represente necessariamente diminuição da jornada diária de trabalho.

Banco de horas: A compensação das horas extras em outro dia de trabalho ou por meio de folgas poderá ser negociada por escrito entre empresa e empregado, desde que ocorra no período máximo de seis meses. O empregador que deixar de dar as folgas no prazo terá de pagar as horas como extras.

Higiene e troca de uniforme: A empresa não precisará mais computar dentro da jornada as atividades de descanso, lanche, interação com colegas, higiene pessoal, troca de uniforme, tempo gasto no trajeto ou período que o empregado buscar proteção na empresa em caso de enchentes ou violência nas ruas, por exemplo.

Teletrabalho: No home office ou teletrabalho, não será obrigatório o controle de jornada e a remuneração poderá ser por tarefa. No contrato de trabalho deverão constar as atividades desempenhadas, regras para equipamentos e responsabilidades pelas despesas.

Demissão consensual: Haverá a possibilidade de acordo entre empregado e empregador na rescisão de contrato, com pagamento de metade do aviso prévio e da multa sobre o FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS. No entanto, não terá direito ao seguro-desemprego.

Plano de carreira: O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e empregados sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente, mas somente para quem recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (atualmente R\$ 11.062,62).

O recurso da arbitragem poderá ser usado para solucionar conflitos entre os empregadores e os empregados que recebem esse valor. Já para quem ganha menos que R\$ 11.062,62, o plano de cargos e salários continuará a ser negociado por meio dos Sindicatos.

Equiparação salarial: A equiparação salarial continua sendo aplicável quando o paradigma exerce a menos de 2 (dois) a função. Tempo de casa também passa ser requisito para isonomia.

Trabalho intermitente: A nova lei prevê o trabalho intermitente, que é pago por período trabalhado. Quem trabalhar nessas condições terá além da remuneração, férias, FGTS, previdência, DSR e 13º salário proporcionais pagos a cada chamada. O trabalhador receberá o chamado salário-hora, que não poderá ser inferior ao piso da categoria nem ao dos profissionais que exerçam a mesma função na empresa. Não terá direito ao seguro desemprego e caso no mês receba valor inferior ao salário mínimo deverá complementar.

Ações na Justiça: O trabalhador que faltar a audiências ou perder ação na Justiça terá de pagar custas processuais e honorários da parte contrária. Haverá multa e pagamento de indenização se o juiz entender que ele agiu de má-fé. No caso de ações por danos morais, a indenização por ofensas graves cometidas pelo empregador deverá ser de no máximo 50 vezes o teto da Previdência Social. Será obrigatório ainda especificar os valores pedidos nas ações na petição inicial.

Termo de quitação: Será facultado a empregados e empregadores firmar o chamado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o Sindicato da Categoria (uma espécie de “homologação” ano a ano).

Terceirização: Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado (até 12/2020, posteriormente não mais haverá carência). O terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos empregados da empresa-mãe, como atendimento em ambulatório, alimentação em refeitório, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Autônomos: A nova lei prevê que as empresas poderão contratar autônomos desde que não haja relação de exclusividade, não será considerado vínculo empregatício.

Gestantes: As gestantes e lactantes poderão trabalhar em atividades de grau mínimo e médio de insalubridade, desde que apresentem atestado médico. Em grau máximo não é permitido o trabalho.

Validade das normas coletivas: Os Sindicatos e as Empresas poderão definir os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência, desde que não inferiores a 1 ano e superiores a 2 anos. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas, pois o que havia sido estabelecido em convenções ou acordos perde a validade imediatamente.

Plano de Demissão Voluntária: O trabalhador que aderir ao plano de demissão voluntária (PDV) dará quitação plena e irrevogável dos direitos referentes à relação empregatícia, sem possibilidade de posterior pedido de invalidação.